

MOTIVASI GURU DALAM BEKERJA PERSPEKTIF ISLAM

Rosyida Nurul Anwar¹, Mardani Umar²

¹Pendidikan Guru PAUD, Universitas PGRI Madiun, Indonesia

²Manajemen Dakwah FUAD, IAIN Manado, Indonesia

rosyidanurul@unipma.ac.id¹, mardani.umar@iain-manado.ac.id²

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 29-08-2021
Direvisi : 09-09-2021
Disetujui : 09-09-2021
Online : 13-09-2021

Kata Kunci:

Motivasi;
Guru;
Pendidikan Islam.

Keywords:

Motivation;
Teacher;
Islamic education.



ABSTRAK

Abstrak: Meningkatkan motivasi guru dalam bekerja merupakan sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Guru merupakan aktor utama pada peserta didik, sehingga bila guru memiliki motivasi tinggi akan mampu menjadikan guru yang loyal, inovatif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai motivasi guru dalam bekerja dari perspektif Islam. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini guna memahami pandangan dari responden. Teknik pengumpulan data melalui wawancara. Responden pada penelitian ini sebanyak 35 guru yang tersebar di pulau Jawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru dalam bekerja perspektif Islam adalah spiritual Islam meliputi iman, taqwa, dan Ihsan serta hadiah/penghargaan dan hukuman. Penelitian ini jelas mengungkapkan bahwa motivasi perspektif Islam berbeda dengan motivasi dari sudut pandang barat.

Abstract: Increasing teacher motivation at work is a must to improve the quality of education. Teachers are the main actors in students, so if teachers have high motivation, they will make teachers loyal, innovative and productive. This study aims to provide an understanding of teacher motivation in working from an Islamic perspective. A qualitative research approach is used in this study to understand the views of the respondents. Data collection techniques in research using interviews. Respondents in this study were 35 teachers spread across the island of Java. The results showed that the teacher's motivation in working with an Islamic perspective was Islamic spirituality, including faith, taqwa, and Ihsan, and gifts/rewards and punishments. This research reveals that the motivation of the Islamic perspective is different from the motivation from the western point of view.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

A. LATAR BELAKANG

Keunggulan dan kompetitif merupakan salah satu tujuan dalam keberhasilan sebuah organisasi (Sjahrudin & Sudiro, 2013). Salah satu factor mencapai keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada tenaga kerja yang efektif, efisien, berdedikasi dan memiliki motivasi tinggi (Juniantara & Riana, 2015). Motivasi merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif (McClelland, 1987, p. 17).

Motivasi dipandang sebagai perubahan energi dari diri seseorang yang diperlukan yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi tidak

dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya (Nurdin, 2018).

Meningkatkan motivasi guru selalu menjadi area konsentrasi yang signifikan bagi lembaga pendidikan (Kuswaeri, 2016). Guru dengan tingkat motivasi yang rendah kemungkinan besar kurang berkonsentrasi pada pekerjaan, mengabaikan tugas dan kurang bertanggung jawab (Irtiqo, 2018). Sebaliknya guru yang memiliki motivasi tinggi akan loyal, inovatif, dan produktif, dan mereka menghasilkan hasil berkualitas tinggi untuk pekerjaan yang siap mereka ikuti (Bhatti, Aslam, Hassan, & Sulaiman, 2016).

Tugas utama guru secara umum adalah merujuk sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Anwar & Alfina, 2019b). Guru dengan motivasi tinggi dalam bekerja akan mampu mencetak generasi penerus yang handal dan berdaya saing serta bermanfaat.

Kajian terdahulu (Dewi, 2015); (Putro, Rinawati, & Muh, 2013); (Suhadi, Mujahidin, Bahruddin, & Tafsir, 2014); (Ardiana, 2014); (Harefa, 2020) memberikan jawaban bahwa motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan menimbulkan dampak positif terhadap prestasi siswa. Studi tersebut meyakinkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi di lembaga pendidikan tempat guru bekerja. Kajian faktor yang mempengaruhi motivasi guru (Nasrun, 2016); (Anwar, 2019); (Maham, Bhatti, & Öztürk, 2020) yang memberikan pemahaman bahwa pemimpin, orang terdekat merupakan faktor yang mampu meningkatkan motivasi guru.

Sejumlah teori motivasi seperti Abraham Maslow teori kebutuhan menyatakan bahwa terdapat 5 tingkatan yang berbentuk pyramid dalam motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri (Maslow, 2010).

Teori Herzberg (dalam Prihartanta) yang menyatakan mengenai Teori dua faktor yakni teori motivasi Herzberg menyatakan bahwa dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi. Pertama faktor ekstrinsik (faktor higiene) yakni faktor yang membuat seseorang keluar dari ketidakpuasan dan faktor, kedua faktor intrinsik (motivator) yakni yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan (Prihartanta, 2015).

Berbeda dengan perspektif Barat, pandangan Islam berpendapat bahwa kebutuhan dan sifat manusia beragam. Sudut pandang Islam menganggap manusia sebagai hamba Allah dan wakil Allah (Sulaiman, Mohsen, & Kamil, 2013). Untuk dapat berhasil, seseorang tidak hanya sukses di dunia akan tetapi di akhirat juga, maka umat Islam harus mengikuti perintah Allah Swt dan menjauhi larangan Allah Swt.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang motivasi guru dalam bekerja perspektif Islam. Kajian motivasi guru perspektif Islam belum banya di ulas, sehingga penelitian ini di harapkan memberikan khasanah baru dalaam sudut pandang Islam mengenai motivasi guru.

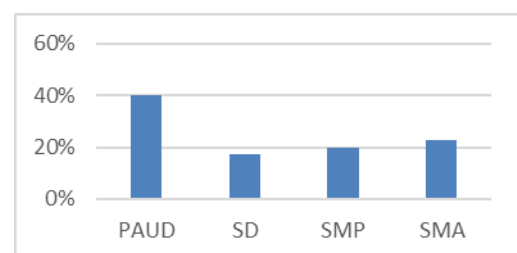
B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan menguji pandangan responden. Responden penelitian berjumlah 35 guru yang tersebar di pulau Jawa. Data responden tersaji pada Table 1 berikut.

Tabel 1. Data Responden

No	Provinsi	Nomor Responden	Jumlah
1	Banten	1,2,3,4	4
2	DKI Jakarta	5,6,7,8,9,10	6
3	Jawa Barat	11,12,13,14,15	5
4	Jawa tengah	16,17,18,19,20	5
5	Yogyakarta	21,22,23,24,25	5
6	Jawa Timur	26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	10
Total			35

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, diketahui bahwa terdapat 6 provinsi yang menjadi responden ada penelitian ini. Sampel sebanyak 35 akademisi yang bekerja menjadi guru di berbagai lembaga pendidikan mulai dari jenjang PAUD hingga perguruan tinggi. Sebaran responden sesuai lokasi kerja seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Data Lembaga Pendidikan Responden

Berdasarkan Gambar 1, Responden PAUD sebanyak 14 guru atau 40%. Responden SD sebanyak 6 guru 17%, sebanyak 7 (20%) responden merupakan guru SMP, dan 8 guru (23%) sebagai responden mewakili SMA.

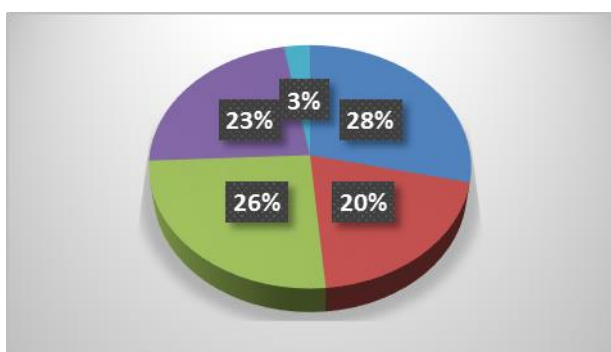
Secara signifikan, semua responden (100%) yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah Muslim. Karenanya, kepercayaan, prinsip, dan nilai-

nilai agama memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan pengetahuan guru.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara. Teknik wawancara semi-terstruktur diadopsi, dan responden diminta untuk mengekspresikan pemikiran mereka sendiri pada setiap pertanyaan yang diberikan. Analisis data menggunakan Miles dan Huberman (1994) (Miles & Huberman, 2014) yakni data yang ditranskrip diberi kode dan diperkecil menjadi tema yang bermakna.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman motivasi menurut para responden memiliki berbagai macam pengertian, yang disajikan pada Gambar 2 berikut.



Gambar1. Pemahaman Guru mengenai Motivasi

Berdasarkan gambar di atas, sebanyak 10 responden (29%) menegaskan bahwa motivasi adalah keadaan individu untuk berusaha dan mempertahankan upaya untuk mencapai maksud dan tujuan. Sebanyak 9 responden (26%) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang membawa mereka ke arah perilaku untuk mencapai hal yang diinginkan. Sebanyak 8 responden (23%) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang timbul dari hati untuk mencapai hasil yang diperlukan. Sebanyak 7 responden (20%) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang harus diwujudkan, serta 1 responden (3%) tidak mampu mengartikan motivasi.

Secara umum, responden menjelaskan pemahaman mengenai motivasi guru dalam bekerja perspektif Islam adalah perbuatan yang berasal dari keimanan dan ketaqwaan akan hal-hal yang harus dilakukan sebagai seorang muslim.

Berdasarkan penelusuran, didapati hasil bahwa motivasi guru perspektif Islam sebagai berikut:

1. Spiritualitas Islam

Spiritualitas Islam berdasarkan hasil penelusuran didapati bahwa motivasi guru mengacu pada iman, taqwa, dan Ihsan. Sebanyak 8 responden yaitu responden 3,6,11,17,22,23,29,34 menegaskan bahwa iman dan taqwalah yang berperan dan menggerakkan untuk melakukan tindakan dengan maksimal. Artinya bahwa bekerja merupakan ibadah dan bentuk ketaatan kepada Allah Swt.

Sebanyak 10 responden yakni responden 4,13,18,19,25,26,30,32,33 berpandangan bahwa guru berupaya mencapai kebahagiaan di akhirat dengan mencari keridhaan Allah Swt ketika bekerja. Motivasi ini dibangkitkan secara spiritual dengan menunjukkan kinerja melalui semangat keagamaan.

Responden lainnya juga menyatakan bahwa spiritualitas Islam yang menekankan kepada kerohanian Ihsan yakni mencintai Tuhan dan merasa seolah-olah Allah Swt hadir dan menyaksikan dari dekat akan semua tindakan guru ketika bekerja (Warsito, 2014). Dorongan untuk meningkatkan prestasi dan bekerja dengan baik menjadi motif sebagai bagian kehadiran Allah dan mencintai Allah.

Umat Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai Ibadah. Ini menciptakan motivasi batin dan pengarahan diri yang nyata. Keyakinan dan niat dasar tersebut yang mengarahkan guru untuk mencari keridhaan Allah dengan menunjukkan tingkat pengabdian yang tinggi dalam setiap tugas yang dilakukan.

Guru menyadari bahwa sejatinya hanyalah manusia ciptaan Allah Swt, dan merupakan hamba ciptaan Allah yang sempurna dan paling baik. Maka sebagai makhlukNya hanyalah cukup menjalankan perintahNya dan menjauhi laranganNya agar mendapatkan karunia Allah Swt. Menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah Swt merupakan bentuk ketaqwaan (Arif, 2017).

Meyakini sepenuh hati akan kuasa Allah Swt dan ridho terhadap apa yang diberikan kepada guru menjadi keimanan tersendiri. Melalui iman yakni percaya pada Allah swt atas segala sesuatu hal menjadi motivasi guru dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Responden menyatakan bahwa percaya akan ada balasan kebaikan dari Allah swt bila bekerja dengan baik. Seseorang yang bersemi iman dan taqwa dalam dirinya, pasti akan tumbuh semangat dan ikhlas (Zakariah, 2018).

Motivasi melalui spiritualitas Islam juga ditunjukkan melalui tindakan sebagai *khalifah fil ard*. Artinya menjadi pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya di akhirat kelak. Maka kualifikasi ke-khalifah-annya akan ditunjukkan oleh sejauh mana hasil optimalisasi potensi manusia (Syafei, 2018). Motivasi juga dapat diturunkan dari keyakinan bahwa sebagai pemilik Amanah (kepercayaan) di muka bumi, Kerja kerasnya sebagai pemimpin menjadi amal shalih (Anwar & Alfina, 2019a). Inilah kunci pencapaian Falah (kesuksesan sejati) di dunia ini dan kesejahteraan di akhirat.

Guru dengan tingkat kerohanian tinggi menunjukkan rasa tanggungjawab dan pertanggungjawaban besar di hadapan Allah Swt. Hal ini menyebabkan guru melakukan tugas dengan banyak memberikan dedikasi, ketajaman, keuletan, dan kesetiaan. Berdasarkan hasil penelusuran, secara umum semua responden menegaskan bawa spiritual Islam memang meningkatkan tingkat motivasi guru dalam bekerja.

2. Hadiah dan Hukuman

Berdasarkan penelusuran peneliti, didapatkan bahwa guru memiliki motivasi melalui hadiah dan hukuman. Hukuman dan hadiah dapat membantu guru dalam meningkatkan motivasi guru secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa muslim memperoleh motivasi melalui hadiah dan hukuman (Mohammed Kamil, Al-kahtani, & Sulaiman, 2011).

Responden 5,7,14,15,20,21,28 menegaskan bahwa hadiah adalah bentuk motivasi untuk mendesak diri untuk bertindak sesuai yang diinginkan. Responden 3,6,7,15,19,20,33,34,35 juga menambahkan bahwa dengan mematuhi peraturan dan ketentuan/perintah Allah swt, maka akan diberi hadiah. Hadiah yang diberikan oleh Alla Swt dapat berupa pahala, penambahan rezeki, balasan kebaikan, derajat yang tinggi, keberkahan, kemudahan urusan dan lain-lain.

Sebagian besar manusia cukup puas dengan apa yang telah menjadi miliknya, sehingga tidak memiliki kekuatan motivasi untuk mencapai atau memperbaiki keadaan menjadi lebih baik. Padahal dengan memperbaiki keadaan kemungkinan akan mencapai hadiah atau penghargaan tinggi.

Guru memiliki motivasi bekerja dan meningkatkan kinerja dikarenakan khawatir dan takut akan hukuman/ancaman yang akan hadir padanya, Dalam perspektif Islam, hukuman bagi manusia yang melampaui batas adalah dapat diberi sanksi baik di dunia maupun di akhirat.

Hasil penelitian menghasilkan bahwa hukuman menahan guru (responden) untuk melakukan hal-hal yang dilarang oleh Allah dalam konteks bekerja. Guru percaya bahwa Allah tidak akan memberikan cobaan yang manusia tidak sanggup menanggungnya.

Hasil penelitian menemukan bahwa guru mampu menghindari hukuman dari Allah, dikarenakan telah ada pedoman/petunjuk yakni al-Quran. Al Quran membuat guru selalu ingat akan nasehat/peringatan bahkan ancaman bagi manusia yang berbuat melampaui batas. Melalui al-Quran kepribadian dapat terbentuk (Anwar, 2021).

Hadiah dan hukuman menjaga perilaku dan niat seseorang. Secara umum, hadiah berfungsi sebagai bentuk dorongan untuk melakukan yang benar, sedangkan hukuman berfungsi untuk membuat seseorang disiplin dan terorganisir (Maham, Bhatti, & Öztürk, 2020). Muslim memperoleh motivasi mereka baik melalui hadiah dan hukuman atau dengan motivasi spiritual (Jabnoun, 2005).

Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin "movere", yang berarti "bergerak" (Oxford University Press, 2020). Motivasi mewakili proses yang membangkitkan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dan kinerja (Eyal & Roth, 2011). Motivasi dianggap sebagai proses merangsang seseorang untuk melakukan dan mencapai tugas yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perspektif Islam bersumber dari kekuatan spiritualitas Islam yakni iman, taqwa dan ihsan serta adanya motivasi yang bersumber dari hadiah dan hukuman. Motivasi muslim dalam bekerja menghasilkan pekerjaan dan pelayanan pelayanan yang memuaskan. Motivasi juga dapat diturunkan dari keyakinan bahwa sebagai pemilik Amanah (kepercayaan) di muka bumi, manusia harus sadar bahwa kerja kerasnya adalah bentuk Amalsalih (amal saleh).

Temuan ini berbeda dengan pandangan barat. Teori motivasi barat dikemukakan oleh Herzberg yang disebut dengan "Teori Dua Faktor". Herzberg mengidentifikasi bahwa lima faktor teratas yang

berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan (Herzberg, 1964) yaitu keadilan yang dirasakan dari kebijakan perusahaan, upah, kondisi kerja, hubungan dengan penyelia seseorang dan hubungan dengan rekan kerja. Namun, ia menyatakan bahwa untuk memuaskan atau memotivasi karyawan, faktor-faktor lain juga diperlukan, yang meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Herzberg, 2008, p. 53).

Inilah perbedaan perspektif Islam dengan barat, Islam menganggap pekerjaan adalah bagian dari ibadah, sehingga untuk menimbulkan motivasi melalui keimanan dan ketaqwaan yang menimbulkan kelayakan dan prestasi dalam bekerja

Teori barat, Hierarki Kebutuhan Maslow adalah yang teori motivasi yang cukup dikenal. Maslow mengusulkan bahwa manusia selalu menginginkan dan menginginkan lebih (Maslow, 2010), sehingga teori ini menhipotesiskan bahwa kebutuhan manusia diatur dalam tingkatan hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan menurut Maslow adalah fisiologis, keselamatan, sosial, harga diri, dan kebutuhan realisasi diri.

Sedangkan, sudut pandang Islam kebutuhan manusia tidak hanya melihat dalam aspek personal saja atau kebutuhan pribadi saja, akan tetapi ada orang lain yang mampu merasakan kebermanfaatannya.

Mengarah lebih jauh ke arah teori proses, Vroom (1964) menguraikan "teori harapan", yang kemudian dikembangkan oleh Porter dan Lawler (1982). Teori ini menentukan hubungan antara motivasi karyawan dan harapan mereka. Ini menyiratkan bahwa motivasi dapat ditingkatkan ketika hubungan yang jelas antara kinerja kerja dan hasilnya ditetapkan, dan hasil ini membantu memenuhi kebutuhan tertentu.

Teori ini dalam Islam disebut dengan hubungan hubungan horizontal adalah hubungan dengan sesama makhluk Allah SWT, khususnya manusia (*hablum min annas*). Ketika hubungan baik terjalin maka akan adanya imbalan reward/hadiah dari Allah Swt akan pencapaian dalam kebaikan. Hadiah/reward ini menciptakan motivasi batin dan pengarahan diri yang nyata.

Porter dan Lawler (1982) menekankan pada perbaikan dalam lingkungan kerja, sehingga kinerja yang efektif akan mengarah pada penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Ini akan membuka jalan menuju kepuasan kerja.

Teori lain, yang dikenal sebagai "teori penentuan nasib sendiri", mengklaim bahwa perilaku manusia dapat didorong oleh faktor internal dan eksternal untuk individu (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik diciptakan karena secara inheren menarik atau menyenangkan, sedangkan motivasi ekstrinsik terjadi ketika melakukan suatu tindakan yang menghasilkan hasil yang terpisah.

Bagi umat Islam, Iman adalah kekuatan motivasi yang paling utama dan kuat, karena semua kegiatan dan tindakan mereka adalah manifestasi dari Iman mereka. Dalam Alquran, Allah (SWT) menyatakan: Katakan: Ya Muhammad, salat, pengorbanan saya, hidup saya dan kematian saya adalah milik Allah; Dia tidak memiliki pasangan dan saya diperintahkan untuk menjadi di antara mereka yang tunduk (Tim Syamil Al-Qur'an, 2016, p. 162).

Islam memberikan isyarat bahwa iman dan taqwa serta ihsan menjadikan manusia mengubah nasib yang ada pada mereka saat ini melalui ikhtiar. "Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga mereka merubah nasibnya sendiri". Dalam ayat lain, Allah menyatakan bahwa "barangsiapa yang melakukan sesuatu yang baik (bahkan) sampai seberat partikel, akan melihatnya. Dan barangsiapa yang melakukan kejahatan (bahkan) dengan berat partikel akan melihatnya".

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, guru memiliki motivasi dalam bekerja melalui spiritualitas Islam meliputi iman, taqwa dan ikhsa. Motivasi berupa hadiah menjadikan guru menggapai hal-hal yang telah dijanjikan Allah dan hukuman yang terdapat dalam Islam mampu membuat guru untuk lebih berhati-hati dalam bertindak. Studi ini dengan jelas menyiratkan bahwa sudut pandang Barat tentang motivasi guru berbeda dari perspektif Islam. Khususnya, dalam nilai-nilai kepercayaan dan nilai-nilai Islam yang terintegrasi dengan konsep motivasi konvensional cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik dalam memotivasi Muslim.

Saran pada penelitian ini adalah untuk kembali mengkaji motivasi guru dalam perspektif Islam dalam faktor yang lain. Tentu faktor-faktor yang telah diungkap dalam penelitian mengenai motivasi guru perspektif Islam harus lebih dikembangkan agar terungkap kajian lainnya dan menambah khazanah dalam dunia Islam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada guru yang menjadi responden sehingga penelitian ini dapat berjalan. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat membantu terlaksananya penelitian, sehingga penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan harapan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, R. N. (2019). Motivasi Belajar Baca Tulis Al Quran Pada Ibu Rumah Tangga Di TPQ Anwarul Qulub Sidorejo. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Pendidikan*, (April), 162–166. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Anwar, R. N. (2021). Pendidikan Alquran (TPQ) Sebagai Upaya Membentuk Karakter Pada Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 44–50.
- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019a). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari. *Conference on Research & Community Services*, 51–56. Jombang: STKIP PGRI Jombang.
- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019b). Manajemen Sumber Daya Manusia Di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1–12.
- Ardiana, T. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Arif, M. (2017). Membangun Kepribadian Muslim Melalui Takwa Dan Jihad. *Kalam*, 7(2), 343. <https://doi.org/10.24042/klm.v7i2.383>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee Motivation an Islamic Perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and Teachers' Motivation Self-Determination Theory Analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Herzberg, F. (1964). The Motivation-hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3–7.
- Herzberg, F. (2008). *One More Time : How Do You Motivate Employees ?* Cambridge: Harvard Business Review.
- Irtiqo, N. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di Tk Tunas Adipura Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Jabnoun, N. (2005). *Islam and Management*. Riyardh: Samo Press Group.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(4), 611–628.
- Kuswaeri, I. (2016). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kabupaten Sumedang. *Tanzhim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–12.
- Maham, R., Bhatti, O. K., & Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic SPirituality And Islamic Social Responsibility On Employee Happiness With Perceived Organizational Justice As A Mediator. *Cogent Business and Management*, Vol. 7. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875>
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali Press.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Data Analysis Quantitative*. Jakarta: UI-Press.
- Mohammed Kamil, N., Al-kahtani, A. H., & Sulaiman, M. (2011). The Components Of Spirituality In The Business Organizational Context: The Case Of Malaysia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 166–180.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Nurdin, A. (2018). Motivasi Kerja Dan Lingkungan Belajar Dalam Upaya Peningkatan Proses Pembelajaran. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2). <https://doi.org/10.30829/tar.v25i2.367>
- Oxford University Press. (2020). *Oxford Learner's Dictionaries*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Putro, S. E., Rinawati, A., & Muh, U. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2), 278–289.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 67, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *Journal of Business Management*, 5(9), 95–105.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahruddin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v3i1.570>
- Sulaiman, M., Mohsen, M., & Kamil, N. M. (2013). The Role

Of Spirituality And Responsibility On Business Leadership Effectiveness: An Empirical Analysis In The Republic Of Yemen. *3rd International Management Conference*. Bandung.

Syafei, I. (2018). Hakikat Manusia Menurut Islam. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 743–755. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i1.2132>

Tim Syamil Al-Qur'an. (2016). *Syaamil Quran: Hijaz Terjemah Tafsir Per Kata*. Bandung: Syaamil Quran.

Warsito. (2014). Peranan Budaya Dan Pendidikan Karakter Bagi Pembangunan Bangsa. *Seminar Nasional Teknologi Pendidikan*, 63–76. Solo: Universitas Sebelas Maret.

Zakariah, M. (2018). Ibadah Qurban Sebagai Wujud Iman Dan Taqwa. *Jurnal Syariah Hukum Islam*, 1(1), 60–67. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1242569>